

مجلّة الواحات للبحوث والدراسات
ردمد 7163- 1112 العدد 7 (2009) : 295 - 305
http://elwahat.univ-ghardaia.dz

التدريب الالكتروني
مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية

زرقين عبود و جباري شوقي
كلية العلوم الاقتصادية التسيير العلوم التجارية جامعة العربي بن مهيدي
أم البواقـي

مقدمة:

يتسم العصر الحالي بالتفجر المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات والاستعمال المتزايد للحاسوب والتوسع في استخدام شبكة الانترنت, الأمر الذي جعل العالم قرية كونية الكترونية. وقد بدأت الدول تشعر بالأهمية المتزايدة للتربية المعلوماتية ولمحو أمية الحاسوب من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الأفراد في عصر يتميز بالتطور المتسارع والتغير المستمر.

ويعتبر توظيف تقنية المعلومات والانترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلى مجتمع معلوماتي, لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب والتعليم, وفي نشر الوعي المعلوماتي, وبالتالي سيسهم في بناء الكوادر المعلوماتية التي تنشدها المجتمعات في العصر الحالي.

وفي ظل وفان المعلومات وتقدم المعرفة, أصبح لزاما على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية حيث إن مفهوم التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خياراً استراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء والتنوير في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض. ولقد تسابق العلماء في تخصصات مختلفة على تعظيم الإنسان، فأ لق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري.. كما أ لق عليه المحاسبون اسم الأصول البشرية.. أما الإداريون فقد سموا الإنسان برأس المال الذكي أو رأس المال المبدع أو رأس المال المعرفي. وفي إ ار هذه التعظيمات لقدرات الإنسان، فإن التدريب لم يعد مجرد حلقات دراسية تقليدية، بل هو استثمار كامل للثروة البشرية التي أضحت –بدون جدال– الثروة الحقيقية لكل الدول والشعوب وأصبح التدريب –تبعاً لذلك– في قلب التنمية الحقيقية الشاملة، سواء بالنسبة للقطاع الخاص أو القطاع العام أو القطاع الحكومي أو قطاع المنظمات غير الحكومية.

وتعد شبكة الانترنت من أسرع التقنيات التي انتشرت بين سكان العالم بسرعة مذهلة مقارنة بما سبقها من تقنيات الاتصالات. حيث أن التطور الكبير في مجالي الحاسب الآلي والاتصالات دفع العديد من المنظمات الحكومية والمعاهد التدريبية بل والشركات الخاصة في

استخدام تقنية التدريب الالكتروني في تعلم وتدريب عناصرها البشرية والاستفادة القصوى من التقنيات والموارد البشرية المتاحة لديها، فنجد على سبيل المثال أن شركة "اى.بى.ام" IBM وكذلك شركة سيسكو CISCO وهما من أكبر الشركات العالمية في مجال تقنية المعلومات قد استخدمتا تقنية التعليم والتدريب الالكتروني لتدريب موظفيهم ووفرتا مبالغ مالية كبيرة، فمثلاً في عام 2000م وفرت شركة "أى.بى.ام" ما يقارب 350 مليون دولار ووفرت شركة سيسكو 240 مليون دولار من مصاريف التدريب(1)

ويعد التدريب الالكتروني أسلوبا جديدا من أساليب التدريب عن بعد والذي يسخر التكنولوجيا في التعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب وشبكة الانترنت التي تعد وسيلة نشطة وتفاعلية وعالمية لتبادل المعلومات بشكل متزايد بعد أن حولت العالم إلى قرية الكترونية يسهل الاتصال بين أفرادها رغم التباعد الزماني والمكاني.

أهمية الموضوع: تبرز أهمية التدريب الالكتروني كمفهوم جديد في تنمية الموارد النشرية من منطق التقدم العلمي والتقني لطبيعة العصر الحالي، ومن الأهمية التي يتميز بها الحاسوب وشبكة الانترنت من خلال نشر الوعي المعلوماتي وتعزيز المعلومات والتكنولوجيا للحد من التخلف والأمية التكنولوجيا.

أولا –الإ ـار العام لماهية التعليم والتدريب الالكتروني:

يعتبر التعليم والتدريب الالكتروني من أكثر التقنيات في المجال التعليمي حول العالم التي سيزيد استخدامها خلال السنوات القادمة، ويتضاعف عدد مستخدمي هذه التقنية من سنة إلى أخرى. حيث يتيح استخدام الحاسب الآلي وشبكة الانترنت العديد من المهارات التدريبية المعاصرة، وخاصة مهارة التجديد والتغيير والخروج من الروتين المتكرر والرتيب الذي يطغى غالباً على أدائنا التدريبي داخل معامل وقاعات التدريب. ويوجد الكثير من التطبيقات للحاسوب التي تفيد في عملية التدريب ولعل من أهمها برنامج Power Point.

1– ماهية التدريب الالكتروني: التدريب الالكتروني هو عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب وشبكة انترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدرب والمدرب, فهو عبارة عن نظام تدريبي بين متدربين ومدربين يفصلهم المكان والزمان, من أجل تمكين الأفراد من التدريب والتغلب على ظروف الوقت والمكان. فهو التدريب الذي يختار فيه المتدرب متى يتدرب؟ وكيف يتدرب؟ وأين يتدرب؟ وماذا يتدرب؟ ضمن الحدود الممكنة(2).

كما يعرف التدريب الإلكتروني بأنه العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان. وأيضا هو تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو

غير متزامن وباعتماد مبدأ التدرب الذاتي أو التدرب بمساعدة مدرب.

كما يعرف على أنه أي عملية تدريبية تستخدم شبكة الانترنت (شبكة محلية، الشبكة العالمية) لعرض وتقديم الحقائب الالكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن أو بقيادة المدرب أو بدون مدرب أو مزيج بين ذلك كله[3].
ويعتبر التدرب عن بعد احد أنواع التدرب الالكتروني، وهو عبارة عن العملية التدريبية التي يكون فيها المتدرب مفصولاً أو بعيدا عن المدرب بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة. كما يمكن المتدرب من التحصيل العلمي والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدرب ويمكن المدربين من إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين دون الانتقال إليهم كما انه يسمح المتدرب أن يختار برنامجه التدريبي بما يتفق مع ظروف عمله والتدريب المناسب والمتاح لديه للتدريب دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتبا ات الاجتماعية.

يمكن القول أن التدريب الالكتروني، هو عملية اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات على فرد أو مجموعة من الأفراد باستخدام الوسائط الالكترونية في الاتصال واستقبال المعلومات واكتساب المهارات والتعامل بين المتدرب والمدرب، ولا يستلزم هذا النوع من التدريب الالتقاء المكاني والزماني للمتدربين والمدرب.

2- مزايا وفوائد التدريب الالكتروني: على الرغم من وجود بعض المعوقات التي نشأت عن استخدام الانترنت في الوقت الحاضر، إلا أنه من المتوقع أن يشهد المستقبل حلولاً لها نتيجة التسابق المحموم بين شركات البرامج الحاسوبية لتطوير أدوات وبرامج جديدة تتلافى بها قصور الأدوات والبرامج الحالية. لقد أثبت استخدام الانترنت في التدريب أن هذا الأمر لن يكون مسألة خيار بل مسألة حتمية، فالمزايا التي تمتلكها قادرة على تجاوز كثير من الصعاب التي تعاني منها اليوم جميع النظم التدريبية والمتمثلة في نقص الموارد المالية وغيرها.

ومن ناحية أخرى تتعدد مزايا التدريب الالكتروني[4]، والتي من أهمها ما يلي:

- انخفاض التكلفة: تعد البرامج التدريبية عبر الشبكة ذات كلفة مناسبة للمتدربين والمدربين والمنظمات بصفة عامة، وعن ريق هذه البرامج فإنه بالإمكان تخفيض تكلفة السفر وتكلفة الكتب، كما أن التكلفة التشغيلية للمؤسسات ستنخفض أيضاً نظراً لانخفاض تكلفة الصيانة والتسهيلات المادية حيث أن مستخدمو الشبكة لا يحتاجون إلى الحجرات الدراسية أو التدريبية والازدحام في أماكن التجمعات إذا كانوا يمتلكون أجهزة حاسب موصلة بالشبكة في منازلهم.
- النشر الالكتروني « Electronic Publishing»: حيث تتيح الشبكة العنكبوتية آلية سهلة للنشر الالكتروني حيث باستطاعة كل من المدرب والمتدرب تأليف ونشر أعمالهم في كل أنحاء العالم مما يمكن معه الاستفادة منها في النقاش والاقتداء بها ومراجعتها على الشبكة.
- اكتساب خبرات متعددة Multiple Expertise: إن برامج التدريب الالكتروني يمكنها الاستفادة من مزايا المصادر المتاحة على الشبكة العنكبوتية والتي وفرها خبراء من مختلف مجالات

المعرفة، فمجتمع الاتصال الالكتروني يضم خبراء خارجيين ومحاضرين وضيوف و هذا يوفر لا شك ميزة تنوع الرؤى العلمية وتنوع مصادر المعرفة والخبرة.

- **أصبح الوصول إلى التطورات والاكتشافات الجديدة، متاحاً للدارسين والباحثين بصفة فورية ودون عناء.**
- **إن بيئات التعليم الالكترونية بيئات غير مميزة « Non Disciminatory» لذا تعتبر وسيطاً جيداً لتقديم فرص الدخول المتساوي إلى عالم المعلومات لكل المستخدمين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي، وأعمارهم وأعراقهم، وأنواعهم وأجناسهم ولغاتهم.**
- **تعتبر البيئات التدريبية الالكترونية بيئات صديقة Friendly: حيث أن تقديم المحتوى التدريبي من خلال الشبكة يساعد على خفض الأعباء الجسدية والبيئية التي تترتب على خروج المتدربين اليومي من منازلهم أو حتى من أماكن عملهم إلى أماكن انعقاد الدورات التدريبية.**
- **التحرر من العوائق الجغرافية والزمنية: كسرت الشبكة حاجز الزمان والمكان وأصبح بمكان المتدربين من منا ق زمنية متغايرة التسجيل في البرامج التدريبية المختلفة خارج أو ائم، دون أن يغادروا أو ائم وبذلك أتاحت الفرصة للتعاون في مجال التدريب والاستفادة من الخبرات العلمية للخبراء الأكاديميين في الدول النامية والدول المتقدمة.**
- **تساعد الانترنت في متابعة وتقييم وتوجيه أداء المتدربين: الذين أصبحوا يؤدون أعمالاً تتضمن الاستعانة بمواد مرجعية الكترونية ووصلات خاصة من إنشائهم ويستخدمون عناصر متعددة الوسائط في هذه التطبيقات مما يساعد في تلخيص المعلومات المتعلقة بمهارات المتدربين، وتقدمهم واهتماماتهم وتطلعاتهم والاحتفاظ بسجل تراكمي للالتزامات المطلوبة والمؤداة من قبل كل متدرب، ومع تحرر المتدربين من الكم الكبير من العمل الورقي المنهك، فسوف تتوفر لديهم الطاقة والوقت الكافي لتلبية الاحتياجات الفردية المكتشفة للمتدرب.**
- **أتاحت الشبكة للمتدربين ذوي الحاجات الخاصة فرصة التدريب عن بعد والتفاعل السوي مع رفقاء التدريب، فالمتدربين الذين لديهم إعاقات سمعية على سبيل المثال لن يتطلبوا أي مساندة سوى توفير وسيلة الوصول الملائمة للحاسب ليشعروا بعد ذلك أنهم جزء من الجلسة التدريبية يشاركون في برنامج تدريبي كامل، كما يشعرون بتقبل الرفاق وعدم تجاهلهم، على عكس ما يحدث في الوضع التقليدي.**

3–الفئات التي يخدمها التدريب الالكتروني: رغم النمو الكبير في التدريب, إلا أن هناك قصور في توفير التدريب لفئات متعددة في المجتمع راغبة في تطوير مهاراتها وتقف أمامها العديد من العوائق والتي تحول دون ذلك. وبالتالي يهدف التدريب الالكتروني إلى تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية لتلك الأعداد الغفيرة, ومن الفئات التي يخدمها التدريب الالكتروني(5):

- **المتدربين الذي يفضلون التدريب بمفردهم في منازلهم وفقا لقدراتهم الذاتية.**
- **المتدربين الانطوائيين الغير اجتماعيين أو منفتحين.**

➢ والأجيال الأكبر سنا الذين فاتهم قطار العلم والتدريب ويتطلعون إلى تحقيق طموحاتهم دون الحاجة إلى الالتحاق بشكل مباشر بالمؤسسات التدريبية التقليدية.

➢ الفئات التي تعيش بعيدا عن مؤسسات التدريب التقليدية والتي يتم فيها التدريب بالاتصال المباشر.

➢ الفئات التي تحول واجباتهم العائلية وأعمالهم من الالتحاق بمؤسسات التدريب التقليدية.

➢ الأفراد الذين يحتاجون إلى تغيير تخصص ما أو التأهيل أو التدريب لعمل معين من أجل مواكبة سوق العمل ومقتضيات التقدم العلمي والتكنولوجي.

➢ خريجو الجامعات ممن يرغبون في تطوير مهاراتهم بما يتفق وسوق العمل المعولمة.

➢ النساء وربات البيوت اللواتي لا يستطعن الالتحاق بالمؤسسات التدريبية التي تتطلب المواجهة المباشرة نظرا للالتزامات العائلية.

➢ ذوي الاحتياجات الخاصة.

➢ المساجين الذين ليس بمقدورهم مغادرة السجن للتدريب خارج أسواره, حتى يمكن إعدادهم إعدادا مهنيا وفكريا مما يساعدهم على الاندماج بسرعة في المجتمع حالما يطلق سراحهم.

4–دور المدرب في التعليم والتدريب الالكتروني

• إن الدور الذي يضطلع به المدرب في العملية التدريبية بشكل عام دور هام للغاية لكونه أحد أركان العملية التدريبية، وهو مفتاح المعرفة والعلوم بالنسبة للفرد. وبقدر ما يملك من الخبرات العلمية والعملية، وأساليب التدريب الالكتروني تزداد أهمية المدرب ويعظم دوره، وهذا بخلاف ما يظنه البعض من أن التعليم والتدريب الالكتروني سيؤدي في النهاية إلى الاستغناء عن المعلم أو المدرب.

• وفي الواقع فإن التعليم والتدريب الالكتروني لا يحتاج إلى شيء بقدر حاجته إلى المدرب الماهر المتقن لأساليب واستراتيجيات التعليم والتدريب الالكتروني، المتمكن من مادته العلمية، الراغب في التزود بكل حديث في مجال تخصصه، المؤمن برسالته أولاً ثم بأهمية التعليم والتدريب المستمر.

• والتدريب والتعليم الإلكتروني يحتاج إلى المعلم الذي يعي بأنه في كل يوم لا تزداد فيه خبرته ومعرفته ومعلوماته فإنه يتأخر سنوات وسنوات، لذا فإن من المهم جداً إعداد المعلم بشكل جيد حتى يصل إلى هذا المستوى الذي يتطلبه التعليم الالكتروني، وهذا لا يمكن أن يتأتى في ظرف أيام أو أشهر معدودة بل يحتاج الأمر إلى عمل دؤوب وجهد متواصل وتوعية دائمة.

• كما أن الأمر ليس كما يفهمه البعض من أن عدة دورات في الحاسب الآلي على بعض التطبيقات يمكن أن تخرج لنا مدرباً إلكترونياً فهناك العديد من المدربين الذين يجيدون استخدام الحاسب الآلي إلى درجة الاحتراف ولكنهم غير قادرين على توظيف هذه المعرفة في الممارسات العلمية، وذلك بسبب غياب فلسفة التعليم الالكتروني واستراتيجياته.

• إن المدرب لكي يصبح مدرباً إلكترونياً يحتاج إلى إعادة صياغة فكرية أولاً يقتنع من خلالها بأن طرائق التدريب التقليدية يجب أن تتغير لتكون متناسبة مع الكم المعرفي الهائل التي تعج به كافة مجالات الحياة، ولابد أن يقتنع بأنه لن يصنع وحيداً رجال المستقبل الذين يعول عليهم المجتمع والأمة في صنع الأمجاد وتحقيق الريادة.

• إذاً لابد له من تعلم الأساليب الحديثة في التدريب والاستراتيجيات الفعالة والتعمق في فهم فلسفتها وإتقان تطبيقها، حتى يتمكن من نقل هذا الفكر إلى المتدربين فيمارسونه من خلال أدوات التعلم والتدريب الالكتروني.

ثانيا–تقنيات الانترنت وتفعيلها في المجال التدريبي

1–تعريف شبكة الانترنت: لا يوجد تعريف كامل وشامل للانترنت يتفق عليه الجميع, ولكنها عبارة عن كل الشبكات الحاسوبية المحلية التي يتصل بعضها ببعض في جميع أنحاء العالم لتشكل شبكة واحدة ضخمة تنقل المعلومات من منطقة إلى أخرى وبسرعة فائقة وبشكل دائم متطور[6].

2–مبررات استخدام شبكة الانترنت في المجال التدريبي:

هناك العديد من الأسباب التي تؤكد على أهمية استخدام الانترنت في التدريب, منها:

- الإنترنت مثال واقعي للقدرة على الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم.
- التزويد بمعلومات حديثة في كافة المجالات بدقة عالية وفي أقل وقت بدون عناء وإضاعة الوقت.
- تحسين فرص العمل المستقبلية بتهيئة المتدربين لعالم يتمحور حول التكنولوجيات المتقدمة.
- تساعد الانترنت على الاتصال بالعالم بأسرع وقت وبأقل تكلفة.
- المرونة في الوقت والمكان وإمكانية الوصول إلى عدد أكبر من المتابعين في أنحاء العالم.
- سرعة تطوير البرامج موازنة بأنظمة الفيديو والأقراص المدمجة (**CD-ROM**).
- إعطاء التدريب الصبغة العالمية والخروج من الإطار المحلي.

وهناك مجموعة من الأمور العامة ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط للتدريب الشبكي وهي:

- ضرورة اتخاذ القرار على المستوى السياسي مصحوباً بخطة متكاملة.
- اعتبار شبكة الانترنت وسيلة أساسية من وسائل التعلم والتدريب.
- دمج النموذج التدريبي القائم على بيئة شبكات المعلومات الحديثة ضمن عملية تطوير التدريب.
- لابد من توفير مكتبات غنية بأنواع المعرفة بلغة التدريب الإلكتروني.
- سيتغير دور المدرب في العملية التدريبية، فبدل أن يكون المدرب هو الكل–موفر المعلومة والمتحكم فيها– سيصبح موجهاً لعملية التدريب ومتدرباً في الوقت نفسه.
- زيادة مستوى التعاون بين المدرب والمتدرب.

➢ البيئة التي يوفرها التعليم الشبكي تقلل من الفروقات بين التدريب التقليدي والتدريب عن بُعد وبناء عليه يتحول الاختلاف إلى الاحتراف.

➢ وجود المرونة في العملية التدريبية، فالمتدرب يتعلم متى وكيفما يشاء.

➢ تحول المتدرب من التعلم بطريقة الاستقبال السلبي إلى التعلم عن ـريق التوجيه الذاتي.

➢ تعلم الفرد بشكل مستقل عن الآخرين يبعده غن التنافس السلبي والمضايقات.

➢ زيادة الحصيلة الثقافية لدى المتدرب.

➢ ارتفاع مستوى التحصيل وزيادة المهارات المكتسبة بدرجة ملحوظة.

➢ تنامي روح المبادرة واتساع أفق التفكير لدى المتدرب.

➢ حل مشكلات المتدربين الذين يتخلفون عن زملائهم لظروف قاهرة، كالمرض وغيره، من خلال المرونة في وقت العملية التدريبية والتعلم.

3- مجالات استخدام الانترنت في التعلم والتدريب

أ-إن المتتبع للتغير المستمر في تقنيات تحديث قوة وسرعة الحاسب الآلي يستطيع أن يدرك إن ما كان بالأمس القريب الأفضل تقنية والأكثر شيوعاً أصبح أداؤه محدوداً، أو ربما أصبح غير ذي جدوى (Obsolet). وقياساً على هذا التسارع الكبير، والمخيف أحياناً يؤكد البعض أن "التأثير الحقيقي لثورة المعلومات والاتصالات يوجد أمامنا وليس خلفنا ".

ب-إن الانترنت سوف تلعب دوراً كبيراً في تغيير الطريقة التعليمية والتدريبية المتعارف عليها في الوقت الحاضر، فعن ـريق الفيديو التفاعلي (Interactive Multimedia) لن يحتاج المتدرب مستقبلاً أن يقف أمام الأفراد لإلقاء محاضرته بل ستحل ـريقة التعليم عن بعد (Distance Learning) بواسطة مدرب الكتروني وبالتالي توفر على الفرد عناء الحضور إلى مقر التدريب.

ج-وقد علق على تطبيقات الانترنت في التعلم والتدريب، بيل جيتس مدير عام شركة مايكروسوفت العالمية بقوله: "...فإن ـريق المعلومات السريع سوف يساعد على رفع المقاييس التعليمية لكل فرد في الأجيال القادمة، وسوف يتيح –الطريق– ظهور ـرائق جديدة للتعلم ومجالاً أوسع بكثير للاختيار. .. وسوف يمثل التعلم باستخدام الحاسوب نقطة الانطلاق نحو التعلم المستمر من الحاسوب. .. وسوف يقوم معلمو المستقبل الجيدون بما هو أكثر من تعريف الأفراد بكيفية العثور على المعلومات عبر ـريق المعلومات السريع، فسيظل مطلوباً منهم أن يدركوا متى يختبرون، ومتى يعلقون، أو ينبهون، أو يثيرون الاهتمام".

إن استخدام الانترنت كأداة أساسية في التعلم والتدريب حقق الكثير من الإيجابيات نذكر منها:

1- المرونة في الوقت والمكان.

2- إمكانية الوصول إلى عدد أكبر من الجمهور والمتابعين في مختلف العالم.

3- عدم النظر إلى ضرورة تطابق أجهزة الحاسوب وأنظمة التشغيل المستخدمة من قبل المشاهدين مع الأجهزة المستخدمة في الإرسال.

4- سرعة تطوير البرامج مقارنة بأنظمة الفيديو والأقراص المدمجة (Rom-CD).

5- سهولة تطوير المحتوى التدريبي الموجودة عبر الانترنت.

6- قلة التكلفة المادية مقارنة باستخدام الأقمار الصناعية ومحطات التليفون والراديو.

7- تغيير نظم و رائق التدريب التقليدية يساعد على إيجاد قاعات تدريبية مليئة بالحيوية والنشاط

8- إعطاء التدريب صبغة العالمية والخروج من الإ ار المحلي.

9- سرعة التعلم وبمعنى آخر فإن الوقت المخصص للبحث عن موضوع معين باستخدام الانترنت يكون قليلاً مقارنة بالطرائق التقليدية.

10- الحصول على آراء العلماء والمفكرين والباحثين المتخصصين في مختلف المجالات في أي قضية علمية.

11- سرعة الحصول على المعلومات.

12- وظيفة المدرب ستصبح بمثابة الموجه والمرشد وليس الملقي والملقن.

13- مساعدة الأفراد والمتدربين على تكوين علاقات عالمية إن صح التعبير.

14- إيجاد معمل أو قاعة تدريب بدون حائط « Classroom Without Walls».

15- تطوير مهارات الأفراد على استخدام الحاسوب.

16- عدم التقيد بالساعات التدريبية حيث يمكن وضع المادة العلمية عبر الانترنت ويستطيع الأفراد الحصول على عليها في أي مكان وفي أي وقت.

4- عوائق استخدام الانترنت في المجال التدريبي

إن المتتبع لهذه التقنية يجد أن الانترنت كغيرها من الوسائل الحديثة لها بعض العوائق، وهذه العوائق إما أن تكون مادية أو بشرية أو غيرها وأهم العوائق هي ما يلي(7):

✓ التكلفة المادية: تعد التكلفة المادية المطلوبة لتوفير خدمة الانترنت أحد الأسباب الرئيسة في عدم استخدام الانترنت, ذلك أن تأسيس هذه الشبكة يحتاج لخطوط هاتف بمواصفات معينة, والمتتبع لواقع الانترنت يجد أن التكلفة المادية تقل يوما بعد يوم, ولعل الاتصال المباشر عبر الأقمار الصناعية يكون أحد الحلول لهذه المشكلة.

✓ المشكلات الفنية: من المشكلات التي تواجه مستخدمي الشبكة كثرة الانقطاع أثناء البحث والتصفح لسبب فني أو غيره. ولعل الاتصال المباشر عبر الأقمار الصناعية والخبرة المكتسبة تكون سببا في حل ذلك.

✓ اتجاهات المدربين نحو استخدام التقنية: بالرغم من أن تطبيقات الانترنت في المصانع والغرف التجارية والأعمال الإدارية يزداد توسعا إلا أن استخدامها في التعليم والتدريب أقل من المتوقع ويسير ببطء شديد عند المقارنة بما ينبغي أن يكون.

✓ الوقت: من المعلوم أن الوقت المحتاج للحصول على الصوت أو الصورة أو الملفات الكبيرة هو أضعاف الوقت المحتاج للحصول على نص كتابي, ذلك أن معظم الحاسبات تستخدم الموصل (Modem) ذا السرعة 56 بت, وهذه السرعة لا تنقل الملفات بسرعة فائقة وهذا قد يؤدي

إلى اتجاه سلبي نحو الانترنت, لكن ظهور موصلات ومستقبلات Receiver عبر الأقمار الصناعية سوف يساعد في تخطي هذه المشكلة.

- ✓ عدم المصداقية في تقييم المتدربين عبر الانترنت.

ثالثا–عوائق تطبيق التدريب الالكتروني في المؤسسات والمنظمات

كثيراً ما تتصدر تكاليف التدريب الالكتروني المرتفعة قائمة العوائق التي تحول دون تطبيقه في كثير من المؤسسات والمنظمات، فهل هذه مثلاً عقبة حقيقية ؟ وهل يمكن التغلب عليها ؟ وكيف يمكن تخفيض هذه التكاليف؟

إن مسألة تكاليف تنفيذ مشاريع التدريب الالكتروني مسألة نسبية تتأثر بعدة عوامل من أهمها ما يلي(8):

1–مبالغة الشركات المتخصصة والمنفذة للمشروع في الأسعار: وهذا الأمر تستوي فيه الشركات المنفذة للبنية التحتية، أو الشركات المنتجة للبرمجيات، وللأسف فإن هذا المسلك تتبناه معظم الشركات العربية إذا لم يكن كلها، ويرجع ذلك إلى غياب معظم السياسة التسويقية الجيدة التي تتمتع بها الشركات الأجنبية، فحينما نجد برنامج أو تطبيقاً من إنتاج شركة عربية تتجاوز تكلفته المائة ألف وحدة نقدية عربية نجد نفس التطبيق ونفس البرنامج من إنتاج شركة أجنبية لا يتجاوز الخمسمائة دولار، مع فارق الجودة في المنتج والدعم الفني له والتطوير والإصدارات المتعددة لصالح المنتج الأجنبي.

2–عدم تقدير الشركات التقنية لاحتياجات المنظمة: فشركات التقنية خبراتها في مجال الأعمال ضئيلة جداً، فهي لا تستطيع تقدير احتياجات المنظمة، وأيضاً فالمنظمة ليس لديها الخبرة الكافية في المجال التقني لكي تحدد احتياجاتها بنفسها، وبالتالي تلجأ الشركات إلى التعامل معها عند تنفيذ المشاريع – لاسيما مشاريع البنية التحتية– كما تتعامل مع المصانع والبنوك والوزارات، فتثقل كاهل المنظمة بتكاليف باهضة مقابل تجهيزات قد لا تحتاج المنظمة غليها.

3–عدم وجود الخبرة اللازمة لدى المنظمات في المجال التقني: فهي لا تستطيع البحث عن البدائل أو تحديد ماهو الأنسب وغالباً ما تعتمد على نظرية الأغلى هو الأفضل والأجود دون دراسة وتحليل لمقدار هذه الأفضلية والجودة، كما أنها تعتمد على الأسعار المحلية فقط عند مقارنة المنتجات دون النظر إلى قيمتها في الأسواق العالمية، وعلى سبيل المثال: عند شراء أجهزة حاسب آلي من شركة ما على المنظمة أن تقارن الأسعار المقدمة لها مع الأسعار المحلية وكذلك مع الأسعار العالمية للسلعة.

4–اعتماد المنظمات على بناء الأنظمة بنفسها: والمقصود بذلك أن تلجأ المنظمة إلى الاتفاق مع شركة تقنية لتصميم برنامج ما أو تطبيق، مما يعني تحملها تكاليفه بالكامل، بينما شراء البرامج الجاهزة غالباً ما يكون أقل تكلفة ويمكن أن يدخل في هذا المعنى قيام بعض المنظمات بتوظيف كادر تقني يقوم بإنتاج هذه البرامج وبتدقيق محاسبي بسيط ستجد نفسها تنفق أضعاف ما كانت ستنفقه في شراء البرامج الجاهزة، ناهيك عن التبعات الإدارية الأخرى التي تتبع تعيين أي موظف في المنظمة.

وليس شر ـاً أن تلبي النظم والتطبيقات الجاهزة احتياجات المنظمة مائة بالمائة بل يمكن التنازل عن بعض المزايا مقابل تخفيض التكاليف لاسيما المزايا التي لا تستخدم إلا بشكل ضئيل.

5–عدم وجود دعم مادي من قبل الشركات: فبينما نجد في الدول الأجنبية دعم لا محدود للمنظمات يتمثل في منح خصومات، قد تصل إلى تسعين في المائة من قيمة المنتج –كما هي الحال مع شركة مايكروسوفت– نجد الشركات العربية لا تقدم أي دعم يذكر وكأنها في غياب تام عن دورها المنوط بها.

6–الرغبة في الريادة ومحاولة مجارات المنظمات الكبرى أو منافستها: وإن كان هذا الشيء محموداً، ولكنه ليس شر ـاً ألا يكون للمنظمة نصيب من التدريب الالكتروني إلا إذا وفرت كامل الإمكانات التي توفرها المنظمات الكبرى، والتي تملك الإمكانات المادية ما يمكنها من التوسع في هذا المجال، ولو رجعنا إلى تعريف التدريب الالكتروني نجد أن باستطاعة كل منظمة أن تأخذ منه بقدر ما تتيحه لها ميزانيتها ومسافة الألف ميل تبدأ بخطوة.

وخلاصة القول أن عوائق تكاليف التعلم والتدريب الالكتروني تعتبر نسبية وتعتمد بشكل كلي على ـريقة وخطة تنفيذ المشروع، واختيار الشركات المناسبة لاسيما التي تدعم المنظمة بشكل جيد، واختيار النظم والبرامج العالمية منخفضة التكاليف أفضل ليس من الناحية المادية فقط بل من الناحية الفنية أيضاً.

الخاتمة

يعد التدريب الالكتروني أحد الموضوعات المهمة في الفترة الحالية كمفهوم جديد في تعليم وتدريب الموارد البشرية، وأن التحول في النظام التدريبي التقليدي الحالي إلى نظام التدريب الالكتروني يتطلب تخطيط وتطوير الأنظمة التدريبية والابتعاد عن القوالب والأنماط التقليدية والتفكير بأنماط جديدة وصيغ مبتكرة وأساليب حديثة من خلال البحث عن أنظمة بديلة أو

مساندة للأنظمة التدريبية التقليدية تنسجم وحاجات عملية التنمية وتساعد في النهوض بقطاع التدريب، خاصة أن متطلبات المهنة تتغير باستمرار بسبب التقنية المتقدمة, ولذلك فإن الحاجة ملحة لتخطيط برامج التدريب المستمر التي تزود الأفراد بالمعلومات التي تستجد في مجالات تخصصهم وتتطلبها مهنهم وبناء على ما تقدم , فإن الورقة البحثية الحالية توصي بما يلي تخطيط وتطوير أنظمة التدريب الحالية و الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة منظمة التدريب. وتحديث عمليات الاتصال والإدارة في المؤسسة التدريبية من خلال الأخذ بمنهج المنشآت الإلكترونية لمواكبة العصر الحالي المتميز بأنه عصر المعلومات والتطور التكنولوجي المستمر..

الهوامش

(**1**)– راجع: محمّد نداء"التدريب الالكتروني من الاختلاف إلى الاحتراف"،القاهرة،مجلة إدارة الأعمال، تصدر عن جمعية إدارة الأعمال العربية، العدد،**123**، ديسمبر **2008**، ص ص.**24–29**

(2)– راجع: هناء عبد الرحيم يماني،"التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي" على الموقع: **www.ksu.edu.sa**

(3)– شوقي محمد حسن، "التدريب الالكتروني وتنمية الموارد البشرية"،مجلة التعليم الالكترونية،جامعة المنصورة،العدد الرابع، ص.01 على الموقع:

http://mansvu.mans.edu.eg/mag/show_article.php?id=44

(4)– راجع كل من:

– محمد ندا، مرجع، سابق، ص. 25

–Al -Musawi, Ali Sharaf & Abdel-Raheem Ahmed Yousif. (2004). "E–learning at

– Sultan Qaboos University: status and future". British Journal of Educational Technology, Vol. 35 No. 3 ,pp 363-367

– الغراب إيمان محمد، التعلم الالكتروني: مدخل إلى التدريب غير التقليدي. القاهرة: المنظمة العربية للتنميةالإدارية، 2003، ص.28

(5)– هناء عبد الرحيم يماني، التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي، ص.08، على الموقع: **www.ksu.edu.sa**

(6)– العمري محمد خليفة محمد، "واقع استخدام الإنترنت لدى أعضاء هيئة التدريس و لمبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية". مجلة اتحاد الجامعات العربية, ع 40 , ص. 38.

(7)– راجع: الموسى عبد الله بن عبد العزيز، استخدام الحاسب الآلي في التعليم (ط2). الرياض:مكتبة تربية الغد. وزارة التخطيط. خطة التنمية السابعة، 2002،ص.177

(8)– محمد ندا، مرجع، سابق، ص ص.28–29